

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha.

Tujuan dan kepentingan tersebut jika berjalan sesuai dengan tujuan organisasi maka tidak ada masalah. Namun sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan organisasi. Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

Menurut Nitisemito (2001:21) dalam Dian Pratiwi (2017) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Lingkungan yang nyaman, luas, rapi, sejuk dan terang akan membuat seseorang bekerja dengan senang hati dan nyaman. Ketika seseorang bekerja dengan nyaman dan senang maka akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi serta rasa disiplin kerja dan pencapaian

tujuan bersama yang efektif. Sehingga memungkinkan karyawan untuk lebih produktif dan profesional.

Selain lingkungan kerja, kedisiplinan karyawan juga harus di bangun dan di tegakkan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM. Semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, di mana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semuanya dengan baik (Hasibuan, 2013:193) dalam Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017)).

Menurut Handoko (2008:208) dalam Dian Pratiwi (2017) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013:67) dalam Dian Pratiwi (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja maka semakin tinggi pula kompensasi yang akan di dapat. Kegunaan penilaian kinerja merupakan sebuah mekanisme yang dapat digunakan untuk memastikan apakah setiap karyawan pada tiap tingkatan telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Setelah dinilai, maka karyawan akan memperoleh hasil penilaian kinerja baik berupa angka, huruf dan predikat tertentu. Hasil penilaian kinerja pada akhirnya akan mempengaruhi citra karyawan serta kompensasi yang diperoleh.

Tas adalah salah satu kebutuhan yang sangat diperlukan untuk menjalani aktivitas sehari-hari, baik dalam dunia pendidikan, maupun dalam dunia kerja. Dapat kita lihat bahwa tas digunakan dari kalangan pelajar hingga para pebisnis dan dewan kenegaraan, sehingga dapat dikatakan bahwa kebutuhan akan penggunaan tas tidak dibatasi oleh golongan usia, kasta, maupun ras.

PAGAZZO adalah salah satu industri manufaktur yang memproduksi tas. Perusahaan ini memulai bisnisnya pada tahun 1996 beralamatkan desa jepang pakis kecamatan jati kabupaten kudas. Pada awal produksi industri tas ini memproduksi tas sekolah yang mempunyai sasaran tembak pada pelajar dari SD – SMA. Dari awal pendistribusian memang tidak pernah menyentuh wilayah

Kudus sendiri, hal ini dikarenakan menurut pemilik ketika proses distribusi terlalu dekat dengan lokasi produksi maka akan cepat menurunkan harga pasarnya. Pada awal merintis pada tahun 90-an proses distribusi dilakukan sendiri oleh pemilik dengan menggunakan motor atau terkadang naik bus hingga ke solo dan pekalongan. Seiring berjalannya waktu gaya hidup masyarakat dan kebutuhan masyarakat semakin meningkat lalu di buatlah inovasi produk dengan berbagai gaya hidup yang sesuai *trend* masyarakat dan kebutuhan masyarakat.

Lingkungan kerja yang berada pada perusahaan tas PAGAZZO memiliki beberapa masalah yaitu suara bising yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja, sirkulasi udara yang kurang segar pada sektor produksi, dan bau dari bahan baku yang mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

Tingkat kedisiplinan yang ada pada perusahaan tas PAGAZZO memiliki beberapa kekurangan diantaranya adalah balas jasa yang tidak sesuai pada kerja lembur dan rasa lelah setelah kerja lembur menyebabkan beberapa karyawan tidak masuk kerja setelahnya.

Pada kinerja karyawan terdapat beberapa masalah yang terpengaruhi akibat kurang terpenuhinya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Akibat kurang terpenuhinya lingkungan kerja dan disiplin kerja mengakibatkan kuantitas hasil kerja yang kurang stabil sehingga menyebabkan menurunnya hasil produksi, dan pada kualitas kerja menurun disebabkan tidak nyamannya lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga membuat karyawan merasa jenuh, malas dan menjadikan karyawan tidak bisa mengembangkan keahlian untuk memunculkan kualitas diri dalam bekerja, tidak bisa dipungkiri ketika karyawan berada pada



titik jenuh maka akan menurunkan kualitas kerja dan ketepatan waktu juga menurun sehingga kinerja karyawan pun sulit untuk di tingkatkan.

Saat ini peminat tas terbanyak berada pada kalangan pelajar, mengingat di mana kebutuhan seorang pelajar untuk keperluan pemenuhan sekolah dalam membawa alat sekolah dan disisi lain harganya juga tidak terlalu tinggi serta modelnya tidak kalah dengan model dari *brand* ternama. Berbeda dengan tas selempang dan tas kantor, permintaan konsumen cenderung rendah dikarenakan dalam kalangan bisnis dan fashion kualitas saja tidak cukup, dan *brand* adalah segalanya. Demikian, tabel jumlah produksi tas PAGAZZO.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Produksi Tas PAGAZZO 2017**

No	Bulan	Model		
		Punggung	Kantor	Selempang
1	Januari	1870	150	100
2	Februari	1725	130	200
3	Maret	1670	50	80
4	April	1300	80	50
5	Mei	2400	30	150
6	Juni	1300	120	110
7	Juli	2000	70	280
8	Agustus	1850	20	70
9	September	1700	60	130
10	Oktober	1450	70	200
11	November	1968	90	200
12	Desember	1200	50	250

Sumber : Perusahaan tas PAGAZZO

Dari data di atas dapat dilihat bahwa produksi tas punggung pelajar mengalami penurunan per periode produksi setiap bulannya, dan dari tingkat produksi dapat dilihat bahwa jumlah produksi dalam skala besar berada pada model tas punggung yang tingkat produksinya mencapai 2000 unit.

Dari beberapa masalah yang terjadi pada variabel tersebut maka penulis ingin meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada pabrik tas PAGAZZO.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan lingkungan kerja dan kedisiplinan.
2. Penelitian ini akan dilakukan dengan melibatkan responden dari sampel karyawan yang berjumlah 88 orang pada perusahaan tas PAGAZZO.
3. Ruang lingkup analisis dalam pengolahan data hanya sebatas variabel-variabel yang ditentukan dalam model penelitian dan pengertian variabel tersebut sesuai dengan definisi operasional dalam penelitian ini.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Permasalahan yang ada di perusahaan tas PAGAZZO berkaitan dengan disiplin kerja adalah adanya kerja lembur yang menyebabkan setelah lembur kerja karyawan menjadi lelah sehingga membuat rasa malas dan capek di keesokan harinya. Disisi lain karyawan yang lembur tidak mendapat balas jasa yang sesuai dengan kerja lemburnya. Pada faktor lingkungan kerja yang terjadi adalah masalah kebisingan, sirkulasi udara yang kurang segar serta bau dari bahan baku yang mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, pertanyaan penelitian yang dimunculkan dari permasalahan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tas PAGAZZO?
2. Apakah terdapat pengaruh positif kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tas PAGAZZO?
3. Apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tas PAGAZZO?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tas PAGAZZO.
2. Menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan perusahaan tas PAGAZZO.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan perusahaan tas PAGAZZO.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak organisasi diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan kedisiplinan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tas PAGAZZO.
2. Bagi pihak akademisi diharapkan untuk dapat menjadi bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dan sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

